

SUMMA SUMMARUM

SOZIALVERSICHERUNGSPRÜFUNG IM UNTERNEHMEN

- 7** **Fälligkeit**
Wegen der neu geregelten Beitragsfälligkeit haben Unternehmen im kommenden Jahr verschiedene Besonderheiten zu beachten.
- 12** **Firmenwagen**
Nutzungsentgelte für privat genutzte Firmenfahrzeuge mindern nicht das beitragspflichtige Arbeitsentgelt.
- 14** **Versicherung**
Abhängig beschäftigte Familienangehörige und Gesellschafter können nicht über die Sozialversicherungspflicht disponieren.
- 18** **Saisonkräfte**
Auch Vorbeschäftigungen in anderen EU-Mitgliedstaaten können bei Aushilfskräften zur Versicherungspflicht führen.
- 22** **Entsendungen**
Eine zentrale Datei der Rentenversicherung gibt Auskunft über Entsendebescheinigungen ausländischer Sozialversicherungsträger.



BUNDES-
VERSICHERUNGSANSTALT
FÜR ANGESTELLTE

LANDES-
VERSICHERUNGSANSTALTEN

BUNDESKNAPPSCHAFT

BAHNVERSICHERUNGS-
ANSTALT

SEEKASSE

IM VERBAND
DEUTSCHER
RENTENVERSICHERUNGS-
TRÄGER

Hinweis:

▪
Besonders wichtige Hinweise sind im laufenden Text mit roter Schrift und durch eckige Klammern gekennzeichnet. Diese Begriffe sind am Ende des jeweiligen Artikels erläutert.

Inhaltsverzeichnis

Seite 7: Fälligkeit

Wegen der neu geregelten Beitragsfälligkeit haben Unternehmen im kommenden Jahr verschiedene Besonderheiten zu beachten.

Seite 12: Firmenwagen

Nutzungsentgelte für privat genutzte Firmenfahrzeuge mindern nicht das beitragspflichtige Arbeitsentgelt.

Seite 14: Versicherung

Abhängig beschäftigte Familienangehörige und Gesellschafter können nicht über die Sozialversicherungspflicht disponieren.

Seite 18: Saisonkräfte

Auch Vorbeschäftigungen in anderen EU-Mitgliedstaaten können bei Aushilfskräften zur Versicherungspflicht führen.

Seite 22: Entsendungen

Eine zentrale Datei der Rentenversicherung gibt Auskunft über Entsendebescheinigungen ausländischer Sozialversicherungsträger.

Organisationsreform:

Die neue Struktur der Selbstverwaltung

Am 1. Oktober 2005 wird sich die organisatorische Struktur der Deutschen Rentenversicherung durch Vereinigungen auf Bundes- und Regionalebene grundlegend ändern. Auf Bundesebene werden fünf Institutionen zu zwei verschmolzen: zur Deutschen Rentenversicherung Bund (Zusammenlegung von BfA und VDR) und zur Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See. Dadurch ändert sich auch die Struktur der Selbstverwaltung der Rentenversicherung.

Die Deutsche Rentenversicherung Bund wird neben Trägersaufgaben für ihre Versicherten auch Grundsatz- und Querschnittsaufgaben für die gesamte Rentenversicherung wahrnehmen. Dieses Zusammentreffen von Spitzenverbands- und Trägerfunktion [Spitzenverbands- und Trägerfunktion] in einer einheitlichen Körperschaft wird auch in ihren Leitungsstrukturen seinen Niederschlag finden. Zum einen ist zu gewährleisten, dass in übergreifenden Angelegenheiten alle Rentenversicherungsträger gemeinsam Entscheidungen treffen – nicht zuletzt, weil die Selbstverwaltung der Deutschen Rentenversicherung Bund ab dem 1. Oktober 2005 in verschiedenen Grundsatz- und Querschnittsbereichen Entscheidungen treffen kann, die alle Rentenversicherungsträger als untergesetzliche Normen binden. Zum anderen muss die Deutsche Rentenversicherung Bund aber in Trägerangelegenheiten genauso autonom handeln können, wie die anderen Rentenversicherungsträger auch. Um dies zu gewährleisten, hat der Gesetzgeber die Deutsche Rentenversicherung Bund mit Vertreterversammlung und Vorstand ausgestattet, Entscheidungen in Trägerangelegenheiten aber Trägersausschüssen der Vertreterversammlung bzw. des Vorstands vorbehalten.

Der Vertreterversammlung der Deutschen Rentenversicherung Bund gehören zunächst die von den Versicherten des Trägers und deren Arbeitgebern in Sozialwahlen paritätisch gewählten Mitglieder an. Weiterhin besteht die Vertreterversammlung der Deutschen Rentenversicherung Bund aus Repräsentanten der Regionalträger und der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See, deren Vertreterversammlungen paritätisch je zwei Mitglieder aus ihrer Selbstverwaltung in die Vertreterversammlung der Deutschen Rentenversicherung Bund entsenden.

Weil die Sozialwahlen 2005 vor dem 1. Oktober 2005 durchgeführt wurden, werden im Rahmen einer Übergangsregelung zunächst alle für die BfA gewählten Mitglieder der Vertreterversammlung Mitglieder der Vertreterversammlung der Deutschen Rentenversicherung Bund. Zusammen mit den Repräsentanten der Regionalträger und der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See bilden diese die Vertreterversammlung der Deutschen Rentenversicherung Bund. In der darauf folgenden Wahlperiode reduziert sich die Zahl der gewählten Mitglieder. Dies gilt auch bei den Vertreterversammlungen der anderen Träger.

Der Vorstand der Deutschen Rentenversicherung Bund wird aus 22 Mitgliedern bestehen. Die Vorstandsmitglieder werden von der Vertreterversammlung der Deutschen Rentenversicherung Bund gewählt, und zwar zwölf auf Vorschlag der Vertreter der Regionalträger, acht auf Vorschlag der gewählten Mitglieder der Vertreterversammlung der Deutschen Rentenversicherung Bund und zwei auf Vorschlag der Vertreter der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See.

In den für die selbstverwaltete und selbstständige Wahrnehmung der Trägeraufgaben der Deutschen Rentenversicherung Bund zuständigen Trägerausschüssen sind die Repräsentanten der anderen Rentenversicherungsträger nicht vertreten. Der Trägerausschuss der Vertreterversammlung besteht ausschließlich aus den direkt von den Versicherten und Arbeitgebern der Deutschen Rentenversicherung Bund gewählten Mitgliedern der Vertreterversammlung.

Der Trägersausschuss des Vorstandes besteht entsprechend aus den acht Vorstandsmitgliedern, die auf Vorschlag der von den Versicherten und Arbeitgebern der Deutschen Rentenversicherung Bund direkt gewählten Mitglieder von der Vertreterversammlung gewählt wurden.

Mit freundlichen Grüßen

Die Herausgeber

Spitzenverbands- und Trägerfunktion

Die Deutsche Rentenversicherung Bund wird in der Tradition von BfA und VDR sowohl Träger- als auch Grundsatz- und Querschnittsaufgaben wahrnehmen. Diese Zusammenfassung von Spitzenverbands- und Trägerfunktion in einer einheitlichen Körperschaft ist ein organisatorisches Novum und erfordert – vor allem auf Selbstverwaltungsebene – besondere Strukturen

Fälligkeit der Sozialversicherungsbeiträge wird vorgezogen

Mit dem Gesetz zur Änderung des Vierten und Sechsten Buches Sozialgesetzbuch vom 3. August 2005 (BGBl I S. 2269) wird mit Wirkung vom 1. Januar 2006 die Fälligkeit der Sozialversicherungsbeiträge vorgezogen. In der Ausgabe 4/2005 hat SUMMA SUMMARUM kurz über die seinerzeit im Entwurf befindlichen Regelungen berichtet.

Für die Fälligkeit [Fälligkeit] der Sozialversicherungsbeiträge gelten nach § 23 Absatz 1 Satz 1 SGB IV grundsätzlich die Satzungsregelungen der Krankenkassen. Daran ändert sich auch ab 1. Januar 2006 nichts. Der späteste Fälligkeitstag wird jedoch ab diesem Zeitpunkt vom 15. des auf die Arbeitsleistung folgenden Monats auf den drittletzten Bankarbeitstag des laufenden Monats vorverlegt. Durch diese Maßnahme erhält die Rentenversicherung eine zusätzliche Monatseinnahme, um den Beitragssatz im Jahr 2006 bei 19,5 % zu stabilisieren.

Mit der Neuregelung werden die bisher geltenden zwei Fälligkeitstermine zusammengefasst. Die Beiträge, die nach dem Arbeitsentgelt bemessen werden, sind künftig in voraussichtlicher Höhe der Beitragsschuld spätestens am drittletzten Bankarbeitstag des Monats fällig, für den das Arbeitsentgelt erzielt wird; ein verbleibender Restbetrag wird zum drittletzten Bankarbeitstag des Folgemonats fällig. Die Neuregelung gilt lediglich für Pflichtbeiträge, dazu zählen auch die Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung für geringfügig Beschäftigte. Sie gilt nicht für freiwillige Beiträge.

Voraussichtliche Höhe der Beitragsschuld

Mit der neuen Fälligkeitsregelung wird nicht mehr auf die Entstehung des laufenden Arbeitsentgelts, sondern auf die voraussichtliche Höhe der Beitragsschuld aus der erbrachten Arbeitsleistung des Beschäftigten abgestellt. Die Bemessung steht nicht im Belieben des Arbeitgebers, sondern hat so zu erfolgen, dass der im folgenden Monat zu leistende Restbeitrag möglichst gering ist.

Das kann dadurch erreicht werden, dass grundsätzlich das Beitragsvolumen des Vormonats herangezogen wird. Zu berücksichtigen sind allerdings wesentliche Veränderungen zum Vormonat, zum Beispiel der Austritt oder Eintritt von Mitarbeitern, die Zahlung von einmaligen Arbeitsentgelten oder die Veränderung von Beitragsbemessungsgrundlagen und Beitragssätzen. Einer separaten Abrechnung bedarf es zur Ermittlung der voraussichtlichen Beitragsschuld nicht.

Variable Entgeltbestandteile, die im nächsten oder übernächsten Monat abgerechnet werden, können – wie bisher – diesem Monat zugeordnet werden. Beiträge aus einmalig gezahltem Arbeitsentgelt, das nach dem Zeitpunkt der Fälligkeit, aber noch in dem zu beurteilenden Monat ausgezahlt wird, sind bei der Ermittlung der voraussichtlichen Beitragsschuld zu berücksichtigen.

Drittletzter Bankarbeitstag

Die Sozialversicherungsbeiträge sind spätestens am drittletzten Bankarbeitstag des Monats fällig. Erfüllungsort für diese Regelung ist der Sitz der Krankenkasse. Deswegen gelten für die tatsächliche Bestimmung des drittletzten Bankarbeitstages [Bankarbeitstag] die Verhältnisse am Sitz der jeweiligen Krankenkasse (Hauptverwaltung). Dies gilt auch in den Fällen, in denen einer der drei letzten Bankarbeitstage auf einen Feiertag fällt, der nicht bundeseinheitlich ist. Der 24. und der 31. Dezember sind keine Bankarbeitstage.

Übergangsregelung

Fälligkeitstermin der Beiträge für Dezember 2005 ist nach Maßgabe des bisherigen Rechts grundsätzlich der 16. Januar 2006. Die Sozialversicherungsbeiträge für den Monat Januar 2006 werden grundsätzlich am drittletzten Bankarbeitstag dieses Monats – dem 27. Januar 2006 – fällig. Um jedoch insbesondere kleine und mittlere Betriebe im Januar 2006 nicht über Gebühr zu belasten, kann der Arbeitgeber die Beitragsschuld des Monats Januar 2006 jeweils zu einem Sechstel in den Monaten Februar bis Juli 2006 zahlen.

Die Übergangsregelung (§ 119 Absatz 2 SGB IV) kann vom Arbeitgeber nur einheitlich gegenüber allen Einzugsstellen, an die er Beiträge abführt, angewandt werden. Eine Restschuld aus der Anwendung der Übergangsregelung kann vorzeitig beglichen werden.

Beitragsnachweis und Beitragsabrechnung

Der Beitragsnachweis [Beitragsnachweis] für einen bestimmten Monat enthält künftig in der Regel die voraussichtliche Beitragsschuld für diesen Monat zuzüglich eines eventuellen Restbetrages aus dem Vormonat. In den Fällen, in denen der Arbeitgeber von der Übergangsregelung Gebrauch macht, hat er zum drittletzten Bankarbeitstag des Monats Januar 2006 einen Beitragsnachweis abzugeben, in dem die Betragesfelder ausgenullt sind. Daraus erkennt die Einzugsstelle, dass der Arbeitgeber die Übergangsregelung anwendet. Jeweils ein Sechstel der tatsächlichen Beitragsschuld wird dann in den Monaten Februar bis Juli 2006 nachgewiesen. Innerhalb des Beitragsnachweises wird nicht nach voraussichtlicher Beitragsschuld, Restbeitrag oder gegebenenfalls dem Anteil aus der Übergangsregelung differenziert.

Werden an eine Einzugsstelle nur Sozialversicherungsbeiträge für einen Beschäftigten gezahlt und scheidet dieser aus der Beschäftigung aus, ist in den Fällen, in denen die Beiträge nicht endgültig abgerechnet werden konnten, für den Monat nach dem Ausscheiden noch ein Beitragsnachweis mit der Restschuld oder einem Guthaben abzugeben (sog. nachgehender Beitragsnachweis).

Macht ein Arbeitgeber von der Übergangsregelung Gebrauch und wird das Arbeitgeberkonto vor Ablauf des 30. Juni 2006 geschlossen, sind für die verbleibenden Monate nachgehende Beitragsnachweise mit der jeweils verbleibenden Teilschuld einzureichen. In der Beitragsabrechnung nach § 3 BÜV hat der Arbeitgeber die Zusammensetzung der Beträge im Beitragsnachweis zu dokumentieren; dies gilt insbesondere auch für die Ermittlung der voraussichtlichen Beitragsschuld.

Der bisherige Beitragsnachweis bzw. der entsprechende Datensatz bleiben über den 31. Dezember 2005 hinaus unverändert. Allerdings hat der Arbeitgeber zum Beitragsnachweisdatensatz den Datensatz DSKO zu liefern.

Betriebsprüfung

Gegenstand der Betriebsprüfung wird künftig auch die korrekte Ermittlung der voraussichtlichen Beitragsschuld durch Arbeitgeber und Steuerberater sein. Wurde die voraussichtliche Beitragsschuld zu niedrig festgesetzt, werden unter den Voraussetzungen des § 24 Absatz 2 SGB IV Säumniszuschläge erhoben.

Weiterführende Informationen

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben zu der neuen Fälligkeitsregelung unter dem Datum 12. August 2005 ein Gemeinsames Rundschreiben verfasst.

Dieses steht im Internet unter www.deutsche-rentenversicherung.de zur Verfügung.

Fälligkeit

Der Fälligkeitstermin für die Zahlung der Beiträge zur Sozialversicherung wird in der Satzung der für den Einzug der Beiträge zuständigen Krankenkasse festgelegt.

Nach dem bis zum 31. Dezember 2005 geltenden Recht werden Beiträge aus dem Arbeitsentgelt spätestens am 15. des Folgemonats fällig, in dem das Arbeitsentgelt erzielt worden ist. Beiträge werden spätestens am 25. des Monats fällig, in dem die Beschäftigung, mit der das Arbeitsentgelt erzielt wird, ausgeübt worden ist oder als ausgeübt gilt, wenn das Arbeitsentgelt bis zum 15. dieses Monats fällig geworden ist

Bankarbeitstag

Drittletzte Bankarbeitstage im Sinne des § 23 Absatz 1 Satz 2 SGB IV sind im Jahr 2006: 27. Januar, 24. Februar, 29. März, 26. April, 29. Mai, 28. Juni, 27. Juli, 29. August, 27. September, 26. oder 27. Oktober, 28. November, 27. Dezember. Die Einzugsstellen müssen spätestens an diesen Tagen über die Beiträge verfügen können

Beitragsnachweis

Der Arbeitgeber weist die Beiträge – getrennt nach Beitragsgruppen – aller Beschäftigten für den Abrechnungszeitraum in einem Beitragsnachweis gegenüber der zuständigen Einzugsstelle nach. Der Beitragsnachweis enthält eine Zusammenfassung der Summen aus den einzelnen Beitragsabrechnungen. Beitragsnachweise gelten für Vollstreckungsmaßnahmen der Einzugsstellen als Leistungsbescheide. Es bedarf also keines vollstreckbaren Titels

Barlohnnumwandlung bei Firmenwagennutzung

Überlässt ein Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ein geleastes Firmenfahrzeug zur unentgeltlichen privaten Nutzung, so handelt es sich um einen Sachbezug, dessen geldwerter Vorteil beitragspflichtiges Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung darstellt. Der nachstehende Beitrag befasst sich mit den Auswirkungen einer Umwandlung von Arbeitsentgelt in diesem Zusammenhang.

Im Rahmen von Betriebsprüfungen treten vermehrt Fälle auf, in denen Arbeitgeber ihren außertariflich angestellten Mitarbeitern die Möglichkeit anbieten, einen geleasteten Pkw zur dienstlichen und privaten Nutzung aus dem Arbeitsentgelt [Arbeitsentgelt] zu unterhalten. Nach Wahl eines Pkw durch den Arbeitnehmer schließt der Arbeitgeber mit einer Leasinggesellschaft einen Leasingvertrag über die Finanzleasingrate einschließlich Full-Service ab. Danach trifft der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer eine Vereinbarung über eine Umwandlung des Arbeitsentgelts und über die Fahrzeugnutzung. Der umzuwandelnde Betrag setzt sich zusammen aus der eigentlichen Full-Service Leasingrate und der Rate für sonstige laufende Kosten wie Benzin, Versicherungen, Steuer etc. Die Addition dieser Werte ergibt den Gesamtumwandlungsbetrag (= Nutzungsentgelt).

Gleichzeitig wird der vom Mitarbeiter zu versteuernde geldwerte Vorteil für die private Nutzung des Pkw [private Nutzung des Pkw] durch die Anwendung der „1 %-Regelung“ und für die Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte ermittelt. Dieser Betrag ist grundsätzlich dem Arbeitsentgelt hinzuzurechnen. Dies ergibt sich daraus, dass es sich bei dem privaten Nutzungswert steuerlich um einen geldwerten Vorteil und um beitragspflichtiges Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung handelt.

Beispiel

Ein Arbeitnehmer, Bruttoarbeitsentgelt 5 000,00 Euro, vereinbart mit seinem Arbeitgeber die Umwandlung von 682,82 Euro für die Nutzung eines Pkw. Der nach der „Prozent-Methode“ ermittelte geldwerte Vorteil beträgt 450,00 Euro.

Bruttoarbeitsentgelt	5 000,00 Euro
Nutzungsentgelt	682,82 Euro
Geldwerter Vorteil	450,00 Euro

Das Nutzungsentgelt mindert aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht höchstens den geldwerten Vorteil aus der privaten Nutzung des überlassenen Firmenfahrzeugs sowie für die Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte.

Im vorstehenden Beispiel reduziert sich damit der geldwerte Vorteil auf 0 Euro, da das Nutzungsentgelt den geldwerten Vorteil übersteigt. Eine Minderung des ursprünglich beitragspflichtigen Arbeitsentgelts um den überschießenden Betrag des Nutzungsentgelts – hier in Höhe von (682,82 Euro – 450,00 Euro =) 232,82 Euro – ist nicht zulässig.

Arbeitsentgelt

Zum Arbeitsentgelt gehören alle laufenden und einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung – gleichgültig, ob ein Rechtsanspruch auf diese Einnahmen besteht und unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form sie geleistet werden und ob sie unmittelbar aus dem Beschäftigungsverhältnis oder im Zusammenhang damit erzielt werden

Nutzungsvorteil privat genutzter Dienstwagen

Der Nutzungsvorteil eines privat genutzten Dienstwagens beträgt monatlich 1% des Listenpreises. Damit sind alle Privatfahrten abgegolten, nicht aber die Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte sowie die nicht als Werbungskosten absetzbaren Familienheimfahrten bei doppelter Haushaltsführung. Zusätzlich anzusetzen sind

- monatlich 0,03 % des Listenpreises für jeden Entfernungskilometer für die Fahrt zwischen Wohnung (auch Zweitwohnung) und Arbeitsstätte (unabhängig davon, wie oft das Fahrzeug genutzt wird)
- 0,002% je Fahrt und Entfernungskilometer bei mehr als einer Familienheimfahrt pro Woche

Keine Kündigung der Sozialversicherung von Mitarbeitenden Familienangehörigen und GmbH-Gesellschaftern

In letzter Zeit wird – insbesondere aus der Finanzdienstleistungsbranche – in zunehmendem Umfang suggeriert, Mitarbeitenden Familienangehörigen bzw. GmbH-Gesellschaftern die Kündigung der Sozialversicherung ermöglichen zu können. Die so „gesparten“ Sozialversicherungsbeiträge sollen dann in der Regel in gleichzeitig vermittelte Finanzprodukte investiert werden. Für die betroffenen Personenkreise besteht in der Sozialversicherung jedoch kein Kündigungs- bzw. Befreiungsrecht.

Mitarbeitende Familienangehörige bzw. GmbH-Gesellschafter, die in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis [Beschäftigungsverhältnis] zum Familienbetrieb bzw. zur GmbH stehen, sind aufgrund der Beschäftigung als Arbeitnehmer in der Sozialversicherung versicherungspflichtig. Da es sich hierbei um eine kraft Gesetzes bestehende Pflichtversicherung handelt, ist eine Kündigung der Sozialversicherung ausgeschlossen. Unter bestimmten Voraussetzungen gibt es lediglich für besondere Personenkreise die Möglichkeit der Befreiung von der Versicherungspflicht (z. B. für Rechtsanwälte oder Ärzte). In der Kranken- und Pflegeversicherung tritt für Arbeitnehmer bei Überschreitung der Jahresarbeitsverdienstgrenze Versicherungsfreiheit ein.

Entscheidungen der Bundesagentur für Arbeit

Hintergrund solcher Aktivitäten sind Entscheidungen der Bundesagentur für Arbeit, die in Einzelfällen für die genannten Personenkreise im Leistungsfall die Zahlung von Arbeitslosengeld ablehnte. Nach dem Recht der Arbeitsförderung besteht ein Leistungsanspruch – unabhängig von einer Beitragszahlung – nur, wenn für eine bestimmte Dauer ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis bestanden hat.

Da die Bundesagentur für Arbeit über ein eigenständiges Prüfungsrecht im Leistungsfall verfügt, kann sie demnach trotz Beitragszahlung Leistungsanträge ablehnen, wenn sie feststellt, dass die Betroffenen – entgegen deren Annahme – zuvor nicht in einem versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis gestanden haben. In diesen Fällen können gegebenenfalls Beiträge erstattet werden. Die Möglichkeiten zur Beitragserstattung gestalten sich in den einzelnen Versicherungszweigen allerdings recht unterschiedlich (siehe SUMMA SUMMARUM Ausgabe 2/2005, S. 14 ff.). Es ist daher nicht immer zu erwarten, dass der komplette Betrag zur Auszahlung kommt.

Zustimmungsentscheidung

Bis Ende 2004 hatten die Betroffenen die Möglichkeit, Rechtssicherheit über ihren Versicherungsstatus zu erlangen, indem sie von der Einzugsstelle [Einzugsstelle] eine Prüfung ihres Versicherungsverhältnisses durchführen ließen und anschließend bei der Bundesagentur für Arbeit nach § 336 SGB III a. F. beantragten, verbindlich festzustellen, ob die von der Einzugsstelle getroffene Entscheidung über das Vorliegen eines versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses im Leistungsfall akzeptiert wurde (Zustimmungsentscheidung).

Statusfeststellungsverfahren

Das Zustimmungsverfahren wurde ab 1. Januar 2005 durch ein obligatorisches Statusfeststellungsverfahren ersetzt (vgl. SUMMA SUMMARUM 6/2004), wonach für alle mitarbeitenden Ehegatten und Lebenspartner sowie GmbH-Gesellschafter, für die die Aufnahme einer Beschäftigung gemeldet wird, von der Einzugsstelle bzw. der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte automatisch geprüft wird, ob diese tatsächlich in einem versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis stehen. An die getroffene Statusentscheidung ist die Bundesagentur für Arbeit leistungsrechtlich gebunden (§ 7 a Absatz 1 Satz 2 i. V. m. § 28 a Absatz 3 Satz 2 Nr. 1 Buchstabe d und e SGB IV und § 336 SGB III).

Die Grundsätze dieses Verfahrens haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung in ihren Gemeinsamen Grundsätzen zur Bindungsregelung in der Arbeitslosenversicherung vom 11. November 2004 festgelegt (u. a. veröffentlicht unter www.deutsche-rentenversicherung.de).

Sofern mitarbeitende Ehegatten und Lebenspartner sowie GmbH-Gesellschafter nicht von dem obligatorischen Statusfeststellungsverfahren erfasst werden, weil sie die Beschäftigung bereits vor dem 1. Januar 2005 aufgenommen haben, können diese ebenfalls von der Einzugsstelle ihren Versicherungsstatus prüfen lassen. Die Bundesagentur für Arbeit akzeptiert die Statusentscheidung der Einzugsstelle im Leistungsfall (in analoger Anwendung des § 336 SGB III), sofern sich die der Entscheidung zu Grunde liegenden Verhältnisse nicht geändert haben. An erteilte Zustimmungsentscheidungen nach dem bis zum 31. Dezember 2004 geltenden Recht wird sich die Bundesagentur für Arbeit zudem auch nach Ablauf der früheren Bindungsfrist von maximal fünf Jahren leistungsrechtlich binden, sofern sich ebenfalls die der Entscheidung zu Grunde liegenden Verhältnisse nicht geändert haben.

Für andere mitarbeitende Familienangehörige (Verwandte und Verschwägerte), für die kein obligatorisches Statusfeststellungsverfahren in Betracht kommt, kann zwar die Einzugsstelle eine versicherungsrechtliche Beurteilung vornehmen. Allerdings tritt hier – mangels einer entsprechenden Rechtsgrundlage – keine leistungsrechtliche Bindung der Bundesagentur für Arbeit ein.

Die leistungsrechtliche Bindung der Bundesagentur für Arbeit gilt jedoch auch für alle übrigen Statusfeststellungen der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte, die auf Antrag außerhalb des obligatorischen Statusfeststellungsverfahrens erfolgen (§ 7 a Absatz 1 Satz 1 SGB IV). Zudem akzeptiert die Bundesagentur für Arbeit Statusentscheidungen der Rentenversicherungsträger, die im Rahmen der Betriebsprüfung nach § 28 p SGB IV getroffen werden.

Die konkrete Ausgestaltung des bisherigen Statusfeststellungsverfahrens der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zuletzt in dem Gemeinsamen Rundschreiben zum Gesetz zur Förderung der Selbstständigkeit vom 5. Juli 2005 zusammengefasst (ebenfalls veröffentlicht unter www.deutsche-rentenversicherung.de).

Die Statusfeststellung der mitarbeitenden Familienangehörigen und GmbH-Gesellschafter richtet sich nach dem Gesamtbild der vertraglichen Vereinbarungen sowie der tatsächlichen Ausgestaltung des Vertragsverhältnisses, wobei den tatsächlichen Verhältnissen ausschlaggebende Bedeutung zukommt. Dabei sind die von der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts entwickelten Beurteilungskriterien zu Grunde zu legen.

Beschäftigungsverhältnis

Eine der Voraussetzungen für die Sozialversicherungspflicht von Arbeitnehmern ist das Vorliegen eines Beschäftigungsverhältnisses. Hierunter versteht man ein nichtselbstständiges Arbeitsverhältnis einschließlich einer Beschäftigung zur Berufsausbildung. Verrichtet ein Arbeitnehmer bei demselben Arbeitgeber gleichzeitig mehrere Beschäftigungen, so ist – ohne Rücksicht auf die arbeitsvertragliche Gestaltung – von einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis auszugehen

Einzugsstelle

Einzugsstellen sind die Krankenkassen, an die die Gesamtsozialversicherungsbeiträge abzuführen sind. Dies sind die Orts-, Betriebs- und Innungskrankenkassen, die See-Krankenkasse, die landwirtschaftlichen Krankenkassen, die Bundesknappschaft als Krankenversicherungsträger und die Ersatzkassen. Nach § 28 h Absatz 2 SGB IV entscheidet die Einzugsstelle unter anderem über die Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Für geringfügig Beschäftigte ist die Bundesknappschaft als Rentenversicherungsträger Einzugsstelle der Pauschalbeiträge

Berücksichtigung EU-mitgliedstaatlicher Zeiten bei der Beschäftigung von Aushilfen

Bei der Prüfung, ob Aushilfen aus EU-Mitgliedstaaten der deutschen Sozialversicherungspflicht unterliegen, werden auch Beschäftigungszeiten im EU-Ausland mit berücksichtigt.

Zum 1. Mai 2004 ist eine Reihe weiterer Staaten der EU beigetreten. Seit diesem Zeitpunkt gelten auch für die Saisonarbeitskräfte aus diesen neuen EU-Mitgliedstaaten (u. a. Polen) die Vorschriften der Verordnung 1408/71 [Verordnung 1408/71]. Diese Vorschriften regeln, welche Rechtsvorschriften in grenzüberschreitenden Fällen anzuwenden sind. Sie sehen als obersten Grundsatz vor, dass ein Arbeitnehmer in dem System nur eines Staates versichert ist. Sind Saisonarbeitskräfte in ihrem Wohnstaat weiterhin beschäftigt (z. B. Arbeitseinsätze in Deutschland während eines bezahlten Urlaubs), bleiben sie auch in ihrem Wohnstaat versichert. Der Nachweis dieser Versicherung wird durch die Vorlage der Entsendebescheinigung [Entsendebescheinigung] E 101 erbracht (siehe Seite 22 f. dieser Ausgabe und vgl. auch SUMMA SUMMARUM 4/2005, S. 19 ff.).

Beschäftigte aus den neuen Mitgliedstaaten, die während der Beschäftigung in Deutschland in ihrem Wohnstaat nicht versichert sind (z. B. Hausfrauen, Schüler, Studenten) und deshalb einen Vordruck E 101 nicht vorlegen, müssen versicherungsrechtlich nach deutschem Recht beurteilt werden.

Nach deutschem Sozialversicherungsrecht sind geringfügig Beschäftigte versicherungsfrei. Geringfügigkeit liegt nach § 8 Absatz 1 Nr. 2 SGB IV unter anderem vor, wenn die Beschäftigung für eine Zeitdauer ausgeübt wird, die im Laufe eines Kalenderjahres auf nicht mehr als zwei Monate oder insgesamt 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist.

Berufsmäßigkeit

Eine Beschäftigung in diesem zeitlichen Rahmen erfüllt jedoch dann nicht mehr die Voraussetzungen einer geringfügigen Beschäftigung, wenn die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Arbeitsentgelt 400 Euro im Monat übersteigt. Berufsmäßig wird eine Beschäftigung dann ausgeübt, wenn sie für die in Betracht kommende Person nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist. Dabei werden an die Feststellung der Berufsmäßigkeit [Berufsmäßigkeit] für Beschäftigte aus dem Ausland keine strengeren Voraussetzungen als für inländische Arbeitnehmer geknüpft. Es kommt insbesondere nicht darauf an, wie das in Deutschland erzielte Arbeitsentgelt wirtschaftlich im Wohnstaat einzuordnen ist.

Berufsmäßigkeit und damit keine Versicherungsfreiheit sondern Versicherungspflicht wird unter anderem stets angenommen, wenn die Beschäftigungszeiten im Laufe eines Kalenderjahres insgesamt mehr als zwei Monate oder 50 Arbeitstage betragen. Nach einem Beschluss der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung werden bei dieser Beurteilung Beschäftigungszeiten in den EU-Mitgliedstaaten den deutschen Beschäftigungszeiten gleichgestellt, wobei die Höhe des im Wohnstaat erzielten Arbeitsentgelts unmaßgeblich ist. Das bedeutet zum Beispiel, dass bei der Überprüfung, ob ein Erntehelfer aus Polen die zwei Monate oder 50 Arbeitstage im Kalenderjahr überschreitet, seit 1. Mai 2004 auch Beschäftigungszeiten in Polen mit angerechnet werden. Diesem Beschluss liegt die Überlegung zu Grunde, dass § 8 SGB IV gebietsneutral auszulegen ist. Die Vorschrift spricht allgemein von „Beschäftigungen“, sie verlangt nicht eine Beschäftigung in Deutschland. Eine Ungleichbehandlung deutscher und ausländischer Aushilfskräfte ist mit der beabsichtigten Gleichstellung der Arbeitnehmer in der EU nicht vereinbar.

Beispiel

Beschäftigung in Polen	1. 2. bis 15. 3. 2005
Erntehelfer in Deutschland (Entgelt 1.800 Euro)	15. 8. bis 30. 9. 2005

Lösung:

Die Beschäftigung in Deutschland wird berufsmäßig ausgeübt, da unter Berücksichtigung der polnischen Beschäftigungszeit insgesamt 50 Arbeitstage im Kalenderjahr überschritten werden. Sie ist daher nicht geringfügig im Sinne des § 8 Absatz 1 Nr. 2 SGB IV. Versicherungspflicht besteht schon ab Beginn (ab 15. 8. 2005), da zu diesem Zeitpunkt das Überschreiten der Zeitgrenze von 2 Monaten bzw. 50 Arbeitstagen im Kalenderjahr erkennbar ist.

Nicht Erwerbstätige

Keine Änderungen durch den EU-Beitritt ergeben sich für diejenigen Saisonarbeitskräfte aus den neuen EU-Mitgliedstaaten, die in ihrem Heimatland im jeweiligen Kalenderjahr überhaupt nicht beschäftigt waren. Sie sind während einer Aushilfsbeschäftigung in Deutschland innerhalb der Zeitgrenzen von zwei Monaten oder 50 Arbeitstagen im Kalenderjahr nach wie vor versicherungsfrei.

Verordnung 1408/71

Die Verordnung 1408/71 enthält Regelungen für Personen, die ihr Recht auf Freizügigkeit innerhalb der Europäischen Union wahrnehmen, und legt fest, in welchem Mitgliedstaat sie versichert sind und wohin die Beiträge zu den einzelnen Sozialversicherungszweigen zu zahlen sind. Hierzu hat die Europäische Union folgende Grundprinzipien aufgestellt:

- Arbeitnehmer unterliegen im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses zu einem bestimmten Zeitpunkt immer den Rechtsvorschriften nur eines Mitgliedstaats.
- Grundsätzlich gelten für diese Arbeitnehmer die Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, in dem die Erwerbstätigkeit ausgeübt wird.
- Bei Tätigkeiten in mehreren Mitgliedstaaten für einen Arbeitgeber und bei zeitgleichen Beschäftigungsverhältnissen sind grundsätzlich die Rechtsvorschriften des Wohnsitzstaats maßgeblich.
- Bei zeitlich befristeten Entsendungen gelten grundsätzlich die Rechtsvorschriften des Staates, in dem das entsendende Unternehmen seinen Sitz hat

Entsendebescheinigung

Durch die Entsendebescheinigung bestätigt der zuständige Sozialversicherungsträger, dass ein Arbeitnehmer für die Zeit seiner Beschäftigung im Ausland der Sozialversicherung seines Heimatlandes angehört

Berufsmäßigkeit

Eine kurzfristige Beschäftigung ist sozialversicherungspflichtig, wenn sie berufsmäßig oder als Dauerbeschäftigung ausgeübt wird. Berufsmäßigkeit ist anzunehmen, wenn sie für den die Beschäftigung ausübenden Arbeitnehmer nicht von untergeordneter Bedeutung ist (BSG vom 28. 10. 1960 – 3 RK 31/56), also der Lebensunterhalt in überwiegendem Maß oder in solchem Umfang bestritten wird, dass der wirtschaftliche Schwerpunkt auf der Beschäftigung beruht

Rentenversicherung erfasst künftig ausländische Vordrucke E 101

Mit dem Vordruck E101 weisen Arbeitnehmer unter anderem für die Zeit einer Beschäftigung in Deutschland die Zugehörigkeit zu einem ausländischen Sozialversicherungssystem nach. Bei der Datenstelle der Träger der Rentenversicherung (DSRV) wird zurzeit eine Datei zur zentralen Erfassung dieser Bescheinigungen aufgebaut.

Grundsätzlich gilt im Anwendungsbereich der EWG-Verordnung 1408/71 das Beschäftigungs- oder Tätigkeitslandprinzip. Das heißt, eine Person ist immer in dem Staat sozialversichert, in dem sie arbeitet. Von diesem Grundsatz gibt es jedoch zahlreiche Ausnahmen, zum Beispiel bei Entsendung oder bei Beschäftigungen in mehreren Mitgliedstaaten der EU (vgl. SUMMA SUMMARUM, Ausgabe 4/2005, S. 19 ff.).

Um gegenüber dem beteiligten ausländischen Träger deutlich zu machen, welches Sozialversicherungsrecht gilt, hat der Träger, dessen Rechtsvorschriften weiterhin anzuwenden sind, der betreffenden Person, die im Ausland arbeiten möchte, den Vordruck E 101 auszustellen. Die im Ausland für Arbeitseinsätze in Deutschland ausgestellten E 101 sind für die deutschen Sozialversicherungsträger bindend. Das heißt, das deutsche Sozialgesetzbuch findet bei Vorlage eines Vordrucks E 101 aus dem Ausland keine Anwendung. Bei Zweifeln an der Richtigkeit des Vordrucks E 101 kann dieser nur vom ausstellenden Träger zurückgenommen werden. Beschäftigte aus den Mitgliedstaaten, die einen Vordruck E 101 nicht vorlegen, sind nach deutschem Sozialversicherungsrecht zu beurteilen.

Um den in jüngster Zeit verstärkt aufgetretenen Fragen im Rahmen der EU-Dienstleistungsfreiheit zu begegnen und sozialversicherungsrechtliche Zuwiderhandlungen festzustellen (z. B. die Gründung von Scheinfirmen im Ausland, um Arbeitskräfte zu günstigeren Sozialversicherungsbedingungen nach Deutschland zu entsenden), wird eine zentrale Datenbank bei der DSRV geschaffen.

In dieser sollen die Daten des Vordrucks E 101 (Angaben zum Versicherten, Rechtsgrundlage für die Weitergeltung des Sozialversicherungsrechts, Arbeitgeber, Ort und Dauer des Arbeitseinsatzes im Ausland) erfasst und verarbeitet werden. Parallel dazu wurde auf europäischer Ebene in die Neuauflage des Vordrucks E 101, die in Kürze im Amtsblatt der EU veröffentlicht wird, für die ausstellenden Träger der Hinweis aufgenommen, dass bei Ausstellung der Bescheinigung für eine Beschäftigung oder Tätigkeit in Deutschland eine Kopie an die DSRV in Würzburg zu übermitteln ist.

Die zentrale Erfassung der vom Ausland übermittelten Vordrucke E 101 erleichtert es beispielsweise, die Echtheit der von ausländischen Arbeitnehmern bei Betriebsprüfungen vorgelegten Vordrucke E 101 bereits durch einen Abgleich mit der Datenbank bei der DSRV zu überprüfen. Außerdem ermöglicht die Datenbank die Ermittlung von unzulässigen Arbeitnehmer- Entsendungen, zum Beispiel wenn zuvor entsandte Arbeitnehmer für die gleiche Tätigkeit lediglich abgelöst werden, weil deren Entsendezeitraum abgelaufen ist. Die Datenbank enthält damit entscheidende prüfungslenkende Indizien zur Beurteilung zu Unrecht ausgestellter Entsendebescheinigungen. Wird ein fehlerhafter Vordruck E 101 daraufhin durch den ausstellenden ausländischen Träger zurückgenommen, ist die Frage der Versicherungspflicht der betreffenden Person rückwirkend nach deutschen Rechtsvorschriften zu beurteilen.

Um hohe nachträgliche Beitragsforderungen zu vermeiden, sollten sich Arbeitgeber in Deutschland bei Zweifeln an der Richtigkeit eines vorgelegten Vordrucks E 101 umgehend mit einer Einzugsstelle in Verbindung setzen.

Neue Sachbezugswerte ab 1. Januar 2006

Der Wert der Sachbezüge, die Beschäftigte als Arbeitsentgelt erhalten, ist in der Sachbezugsverordnung enthalten. Die jeweiligen Werte werden für die gesetzliche Kranken-, Pflege-, Renten- und Unfallversicherung und für das Recht der Arbeitsförderung nach dem tatsächlichen Verkehrswert im Voraus für jedes Kalenderjahr bestimmt.

Die Sachbezüge und damit auch deren Wertzuwachs unterliegen der Steuer- und Sozialabgabepflicht. Für das Kalenderjahr 2006 sind voraussichtlich folgende Werte maßgebend:

- Der Wert für Verpflegung ist im gesamten Bundesgebiet einheitlich. Er soll 2006 für Arbeitnehmer einschließlich Jugendliche und Auszubildende auf monatlich 202,70 Euro (bisher: 200,30 Euro) festgesetzt werden. Wenn Verpflegung nur teilweise zur Verfügung gestellt wird, soll für Frühstück 44,30 Euro (bisher: 43,80 Euro) und für Mittag- und Abendessen jeweils 79,20 Euro (bisher: 78,25 Euro) angesetzt werden. Damit beträgt der Wert je Mahlzeit 1,48 Euro (bisher: 1,46 Euro) bzw. 2,64 Euro (bisher: 2,61 Euro).
- Der Wert einer freien Unterkunft soll bei Belegung der Unterkunft mit nur einem volljährigen Arbeitnehmer in den alten Bundesländern (einschl. West-Berlin) 196,50 Euro (bisher: 194,20 Euro) und in den neuen Bundesländern (einschl. Ost-Berlin) 182,00 Euro (bisher: 178,00 Euro) betragen.

Die Änderung der Sachbezugsverordnung bedarf noch der Zustimmung des Bundesrates.

Impressum

SUMMA SUMMARUM wird herausgegeben, verlegt und produziert vom Verband Deutscher Rentenversicherungsträger, Hallesche Straße 1, 10963 Berlin und CW Haarfeld GmbH, Postfach 101562, 45015 Essen, Telefon 0201 72095-0, Telefax 0201 72095-88.

Mitglieder des VDR:

LVA Baden-Württemberg, LVA Berlin, LVA Brandenburg, LVA Braunschweig, LVA Freie und Hansestadt Hamburg, LVA für das Saarland, LVA Hannover, LVA Hessen, LVA Mecklenburg-Vorpommern, LVA Niederbayern-Oberpfalz, LVA Oberbayern, LVA Oberfranken und Mittelfranken, LVA Oldenburg-Bremen, LVA Rheinland-Pfalz, LVA Rheinprovinz, LVA Sachsen, LVA Sachsen-Anhalt, LVA Schleswig-Holstein, LVA Schwaben, LVA Thüringen, LVA Unterfranken, LVA Westfalen, Bahnversicherungsanstalt, Seekasse, Bundesversicherungsanstalt für Angestellte, Bundesknappschaft

Verantwortlich für den Inhalt:

Schriftleitung:

Werner Föhlinger, LVA Rheinland-Pfalz,

Ulrich Grintsch, VDR Berlin

Gundula Roßbach, BfA

Nachdruck oder auszugsweise Wiedergabe mit Quellenangabe erlaubt.

Redaktionsschluss: 16. 9. 2005

ISSN 1434-2901

Gemäß §§ 13 ff. Sozialgesetzbuch I (SGB I) sind die Rentenversicherungsträger gesetzlich verpflichtet, die Arbeitgeber und Steuerberater über ihre Rechte und Pflichten im Rahmen von Betriebsprüfungen aufzuklären und zu beraten. Die Rentenversicherungsträger erfüllen diese Verpflichtung mit dieser Publikation.